



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E EXATAS - CCHE
CAMPUS VI POETA PINTO DO MONTEIRO**

SILVANA MARIA EZEQUIEL DA SILVA

**E-SOCIAL - IMPLANTAÇÃO E IMPACTOS NAS RELAÇÕES
TRABALHISTAS, SOB A ÓTICA DO PROFISSIONAL DE
CONTABILIDADE**

MONTEIRO-PB

2017

SILVANA MARIA EZEQUIEL DA SILVA

**E-SOCIAL - IMPLANTAÇÃO E IMPACTOS NAS RELAÇÕES
TRABALHISTAS, SOB A ÓTICA DO PROFISSIONAL DE
CONTABILIDADE**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à
Academia do Curso de Ciências Contábeis do
Centro de Ciências Humanas e Exatas da
Universidade Estadual da Paraíba – Campus VI,
Poeta Pinto do Monteiro, para obtenção do Título
de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof. Ms. Gilberto Franco de Lima
Júnior.

Monteiro

2017

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

S586e Silva, Silvana Maria Ezequiel da.
E-Social [manuscrito] : implantação e impactos nas relações trabalhistas, sob a ótica do profissional de contabilidade / Silvana Maria Ezequiel da Silva. - 2017.
58 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Humanas e Exatas, 2017.

"Orientação : Prof. Me. Gilberto Franco de Lima Junior, Coordenação do Curso de Ciências Contábeis - CCHE."

1. Sistema eSocial. 2. Nota Fiscal Eletrônica (NF- e). 3. Profissionais contábeis. 4. Escritórios de contabilidade. 5. Relações Trabalhistas.

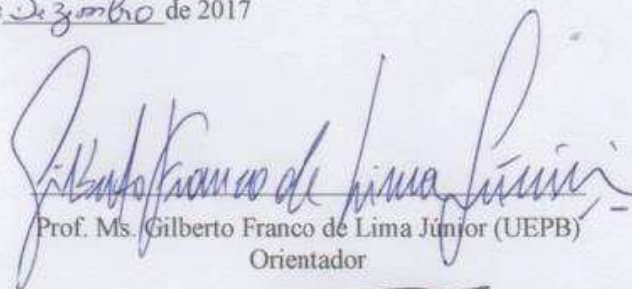
21. ed. CDD 657.83

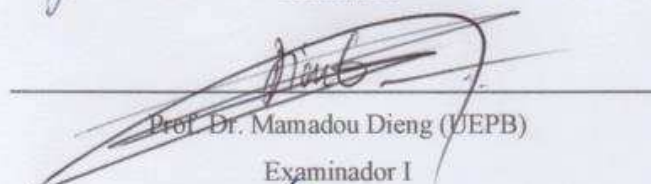
SILVANA MARIA EZEQUIEL DA SILVA

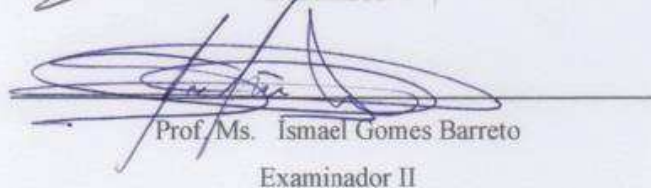
**E-SOCIAL – IMPLANTAÇÃO E IMPACTOS NAS RELAÇÕES
TRABALHISTAS, SOB A ÓTICA DO PROFISSIONAL DE
CONTABILIDADE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como
requisito parcial a obtenção do Título de Bacharel
em Ciências Contábeis.

Aprovada 12 de Dezembro de 2017


Prof. Ms. Gilberto Franco de Lima Júnior (UEPB)
Orientador


Prof. Dr. Mamadou Dieng (UEPB)
Examinador I


Prof. Ms. Ismael Gomes Barreto
Examinador II

Monteiro

2017

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, por todas as suas bênçãos que me foram concedidas, aos meus pais Sr. Cicero e D. Maria e a toda minha família que sempre esteve me apoiando em mais uma caminhada.

AGRADECIMENTOS

Agradeço sempre, e a todo momento a Deus, meu amor maior, por sempre me fazer sentir sua presença em tudo que faço, em todos os meus projetos e em todas as minhas conquistas. Toda honra e toda glória seja sempre a Ti Senhor.

Aos meus pais, a quem sempre dedicarei minhas maiores realizações, por me proporcionarem os ensinamentos básicos para ser uma pessoa com princípios e caráter.

Aos meus irmãos, sobrinhos e cunhada por estarem sempre vibrando com minhas conquistas e principalmente por aguentarem meus momentos de tensões.

Ao meu orientador, professor Gilberto pela orientação e pelo compromisso profissional e disponibilidade o qual se dedicou com muito empenho.

Aos meus amigos que estiveram presentes me apoiando, incentivando e me dando puxões de orelha quando preciso, muito obrigada. Mas de uma maneira muito especial quero agradecer a uma amiga que foi fundamental para a realização desse trabalho, e que me acompanhou e orientou desde o início nessa caminhada, muito obrigada Maisa Heleni da Conceição Brasil.

A todos que direto ou indiretamente colaboraram para a realização desta pesquisa, em especial aos profissionais e contabilidade que forneceram os dados.

Por maior que seja a capacidade, sem treinamento, não se manifesta

Taniguchi

RESUMO

A Escrituração Fiscal Digital- EFD-Social é o novo sistema de informação da folha de pagamento, criado pelo Governo Federal com o intuito de unificar as informações trabalhistas e previdenciárias. O presente trabalho tem como tema E-Social- Implantação e Impactos nas Relações Trabalhistas, sob a ótica do profissional de contabilidade, tendo como objetivo identificar os impactos que essa ferramenta causará com a sua implantação, assim como analisar se os profissionais contábeis estão preparados para atender as mudanças que ocorrerão no cenário contábil e empresarial. Para isso foi realizado um estudo multicase de natureza exploratória e descritiva, com base qualitativa, onde por meio de questionário foram abordados os impactos que a implantação do E-social acarretará nas empresas e escritórios contábeis, contendo 17 questões aplicadas a 20 profissionais de contabilidade em escritórios nas cidades de Monteiro e Sumé na Paraíba. Os resultados obtidos mostram que parte dos profissionais já vem se preparando e também orientando seus clientes sobre a forma que irá funcionar os procedimentos do E-social, mas alguns ainda não estão preparados para esse novo cenário. Portanto conclui-se que conhecer sobre o funcionamento dessa nova ferramenta é essencial tanto aos profissionais de contabilidade quanto as empresas.

Palavras Chaves: E-Social. Implantação. Relações Trabalhistas.

ABSTRACT

The Fiscal Digital Bookkeeping- EFD-Social is the new information system of the payroll, created by the Federal Government with the intention of unifying the labor and social security information. The objective of this paper is to analyze the impact of this tool on its implementation, as well as to analyze if accounting professionals are prepared to changes in the accounting and business scenario. For this, a case study of exploratory and descriptive nature was carried out, with a qualitative basis, where through a questionnaire the impacts that the implantation of the E-social will be carried out in companies and accounting offices, containing 17 questions applied to 20 accounting professionals in offices in the cities of Monteiro and Sumé in Paraíba. The results show that some professionals are already preparing themselves and also guiding their clients on how the E-social procedures will work, but some are still not prepared for this new scenario. Therefore, it is concluded that knowing about the operation of this new tool is essential for both accounting professionals and companies.

Keywords: E-Social. Implantation. Relations labor.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Gênero dos entrevistados.....	p.34
Gráfico 2 – Faixa etária dos entrevistados.....	p.35
Gráfico 3 – Tempo de atuação dos profissionais contábeis entrevistados.....	p.35
Gráfico 4 – Tempo de atuação no departamento pessoal	p.36
Gráfico 5 – Tempo de Atuação da Organização na atividade contábil	p.37
Gráfico 6 – Total de profissionais que compõe a Organização	p.37
Gráfico 7 – Conhecimento e preparação acerca da adoção do E-Social.....	p.38
Gráfico 8 – Grau de importância da adoção do E-Social	p.39
Gráfico 9 – Preparação da organização para a implantação do E-Social.....	p.40
Gráfico 10 – Redução da informalidade com a adoção do E-Social, na percepção dos entrevistados.....	p.41
Gráfico 11 – Existência de desafios nos escritórios contábeis com a implantação do E-Social.....	p.42
Gráfico 12 – Preparação do Sistema Contábil para a implantação do E-Social.....	p.43
Gráfico 13 – Participação em cursos e treinamentos acerca do E-Social.....	p.44
Gráfico 14 – Grau de importância da participação dos entrevistados em treinamentos e capacitações do E-Social.....	p.45
Gráfico 15 – Necessidade de reajuste nos honorários contábeis	p.46
Gráfico 16 – Existência de Mudanças significativas com a implantação do E-Social	p.47
Gráfico 17 – Implantação do E-Social x Diminuição da Sonegação	p.48

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Órgãos envolvidos no E-Social.....	p.23
Figura 2 – Obrigações acessórias a serem substituídas com o E-Social.....	p.24
Figura 3 – Arquitetura do E-social.....	p.25

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS UTILIZADAS

EFD-Social	Escrituração Fiscal Digital
RH	Recursos Humanos
SPED	Sistema Público de Escrituração Digital
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
SEFAZ	Secretarias de Fazendas
DANFE	Documento Auxiliar da Nota Fiscal Eletrônica
RFB	Receita Federal do Brasil
GFIP	Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados para controlar as admissões e demissões de empregados sob o regime da CLT.
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
LRE	Livro de Registro de Empregados
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CD	Comunicação de Dispensa
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
PPP	Perfil Profissiográfico Previdenciário
DIRF	Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte
DCTF	Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais
QHT	Quadro de Horários de Trabalho
MANAD	Manual Normativo de Arquivos Digitais Folha de Pagamento
GPS	Guia da Previdência Social
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	14
1.1 DELIMITAÇÃO DO TEMA	15
1.2 CARACTERIZAÇÃO DO PROBLEMA	15
1.3. OBJETIVOS.....	16
1.3.1 Objetivo Geral	16
1.3.2 Objetivos Específicos	16
1.4JUSTIFICATIVA	16
1.5. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	17
2.REFERENCIAL TEORICO.....	19
2.1 O QUE É SPED.....	19
2.2 ATUAÇÃO DA CONTABILIDADE	20
2.3 SUBPROJETOS DO SPED.....	21
2.3.1. Nota Fiscal Eletrônica – NF-e	22
2.3.2. SPED Contábil.....	22
2.3.3. SPED Fiscal.....	23
2.4. ESCRITURAÇÃO FISCAL DIGITAL SOCIAL– EFD SOCIAL	23
2.4.1. Como vai funcionar, na prática, o Sistema E-Social?	25
2.4.2. Obrigatoriedade do E-Social	28
2.4.3. Benefícios e abrangência do E-Social	28
2.4.4. O que muda para as empresas com a implantação do E-Social	30
2.4.5. O que muda para os trabalhadores com a implantação do E-Social.....	31
2.5. PAPEL DO CONTADOR DIANTE DE UM NOVO CENÁRIO – EFD SOCIAL.....	31
3.METODOLOGIA DA PESQUISA.....	34
3.1TIPOLOGIA DA PESQUISA	34
3.1.1 Quanto aos objetivos	34
3.1.2 Quanto aos procedimentos	34
3.1.3 Quanto à abordagem.....	35
3.1.4 Quanto ao Método	35
4.APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS	36
4.1. ANÁLISE DOS DADOS	36
5.CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	51
REFERÊNCIAS	52

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO.....	55
---------------------------------------	-----------

1. INTRODUÇÃO

As constantes evoluções da tecnologia impactam positivamente nas diversas formas de enviar ao poder público o maior número possível de informações e com maior clareza acerca das tramitações que ocorrem dentro das empresas, sejam estas informações tributárias, acessórias, trabalhistas ou declarações que mensalmente/anualmente necessitem obrigatoriamente chegar ao conhecimento das entidades receptoras dessas informações. A própria Receita Federal tem iniciativas que alinham o crescimento do setor com as novidades tecnológicas, como no caso do projeto SPED, Sistema Público de Escrituração Digital.

O Sistema Público de Escrituração (Sped) é um Banco de Dados público destinado ao armazenamento e tratamento de informações econômicas – fiscais geradas pela atividade dos agentes econômicos. A partir da adoção do Sped, a empresa passa a fornecer ao Fisco, em meio digital, informações contábeis e fiscais detalhadas acerca de suas atividades empresariais. O interesse do poder público em criar o Sistema Sped foi pensado numa sistemática que permitisse acompanhar todos os trâmites das mercadorias circuladas nas empresas, diminuindo assim a facilidade de sonegação das informações por parte das empresas.

Segundo Azevedo e Mariano (2011), com a implantação do Sped, as informações estarão disponíveis em um leiaute estruturado para o fisco realizar cruzamentos que apontam inconsistências e o contribuinte terá a diminuição da quantidade de declarações a serem entregues, assim como um melhor detalhamento das informações.

Com o sucesso e resultados positivos obtidos com a implantação do SPED, surge a necessidade de melhor estruturar as informações no setor trabalhista, eis que surge, talvez, o maior projeto do Sped, o EFD-Social.

A Escrituração Fiscal Digital Social (**E-Social**) é um projeto do Governo Federal, que envolve a Receita Federal, o Ministério do Trabalho, o INSS e a Caixa Econômica Federal. Seu principal objetivo é a consolidação das obrigações acessórias da área trabalhista em uma única entrega.

Ou seja, o E-Social irá unificar o envio de informações referente aos trabalhadores das empresas. Com a plena implantação do E-Social, o profissional de RH fará em um único envio todas as informações relevantes para CAGED, GFIP, RAIS, etc, com a finalidade de padronizar sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição, constituindo um ambiente nacional.

Na prática, de forma resumida, podemos dizer que o E-Social será como uma folha de pagamento digital. Está inclusa no projeto a entrega de todas as declarações, resumos para recolhimento de tributos oriundos da relação trabalhista e previdenciária, bem como informações relevantes acerca do contrato de trabalho. Além de maior controle sobre informações referentes à saúde e segurança do trabalhador.

Com isso, é esperado garantir aos trabalhadores o correto cumprimento das leis trabalhistas e previdenciárias. Diante desse cenário, o presente projeto preocupa-se em abordar como está o nível de preparação e conhecimento dos profissionais de contabilidade no entendimento e uso dessa nova ferramenta de geração da informação trabalhista, no qual será enfatizado a percepção do profissional contábil em relação a essa nova obrigatoriedade.

1.1 DELIMITAÇÃO DO TEMA

A verificação sobre o nível de conhecimento do profissional contábil sobre a nova ferramenta de geração das informações trabalhistas, o E-Social, será realizada em escritórios de contabilidade das cidades de Monteiro e Sumé – PB.

1.2 CARACTERIZAÇÃO DO PROBLEMA

Tendo em vista que o E-Social é um projeto que unifica a informação de várias esferas de recepção das obrigações trabalhistas, e que o setor contábil se encontra diante de um novo cenário da informação, surge a seguinte questão: O profissional de contabilidade está adotando medidas de capacitação para atender as obrigatoriedades do E-Social?

Diante dessa problemática podemos levantar as seguintes hipóteses: O profissional contábil está buscando acompanhar as novidades e atualizações em relação a essa nova ferramenta, participando de palestras, treinamentos e sempre pesquisando sobre o assunto.

Os contadores estabelecerão novas formas de se comunicar com as empresas, afim de tornar a entrega das informações mais ágeis e eficazes, tendo em vista que o E-Social forçará a agilidade no envio das tramitações trabalhistas.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo Geral

Identificar o nível de preparação dos profissionais de contabilidade para a adoção ao E-Social.

1.3.2 Objetivos Específicos

- a) Descrever a percepção do profissional contábil acerca dessa nova ferramenta do poder público.
- b) Demonstrar o nível de conhecimento do profissional da área trabalhista acerca do E-Social.
- c) Discutir sobre a eficácia da consolidação das informações trabalhistas de forma mais detalhada, e os benefícios que isso pode trazer à empresa

1.4. JUSTIFICATIVA

Justifica-se o presente projeto, por se tratar de um tema que se encontra em bastante evidência, e que está ocasionando interesse por parte do profissional contábil de se adequar a um novo cenário, um novo desafio.

O E-Social abrangerá todos aqueles que contratam trabalhadores, sejam empresas de diversos portes, produtores rurais, profissionais liberais, empregadores domésticos, que utilizarão o sistema para registrar os eventos relativos às relações de trabalho. De forma simplificada, dados referentes à admissão, licenças, aviso prévio, desligamentos, remunerações prestadas por meio de diversos sistemas, passarão a ser encaminhados por um único canal o E-Social (Portal do E-Social, 2013, p.12).

Diante disso, percebe-se que todas as empresas que tiverem empregados terão que se adequar ao E-Social. A implantação do E-Social viabilizará aos direitos previdenciários e trabalhistas, racionalizará e simplificará o cumprimento de obrigações tornando a informação mais precisa e fidedigna, e com isso trazer mais transparência as informações que serão transmitidas aos órgãos envolvidos. Esse novo projeto do governo estará propiciando novas formas de relacionamento entre empresas e trabalhadores.

A importância desse trabalho é mostrar os desafios e benefícios que essa nova ferramenta vai trazer tanto aos profissionais contábeis como as empresas. A forma que acontecerão as relações no recebimento e transmissão das informações, um novo jeito de se comunicar, afim de atender as obrigações exigidas pelo fisco, assim como tornará visível às empresas a importância de profissionais contábeis qualificados, preparados atentos as mudanças que vem ocorrendo de forma tempestiva.

É necessário que o profissional contábil a partir da implantação do E-Social, tenha uma visão diferente da contabilidade trabalhista antes do E-Social. Para isso é importante perceber a necessidade de buscar conhecimento, de analisar como está sendo operacionalizado as informações dentro do seu escritório, verificando também se os seus auxiliares estão aptos a atender essa nova demanda de informações.

A unificação da informação melhorará o processo de fiscalização na área trabalhista, facilitando para as empresas e também para o profissional contábil, pois a guarda da informação será mais detalhada e segura, tornando também uma melhor garantia para os empregados.

Diante disso, é fundamental acompanhar os processos de implantação do E-Social, verificando os impactos que ocorrerão entre as pessoas envolvidas, e as novas formas de se relacionar no âmbito trabalhista.

1.5. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

O presente trabalho está organizado em cinco Capítulos. No Capítulo 1, é apresentado o tema, a caracterização do problema, os objetivos gerais e específicos, a justificativa e a organização do trabalho.

O Capítulo 2 é composto pelo referencial teórico, no qual são abordados a Escrituração Digital e seus subprojetos, a atuação da contabilidade diante desse novo cenário trabalhista, a EFD-Social, assim como as formas que irão funcionar o e-social, sua obrigatoriedade, benefícios e abrangência, as mudanças para empresas e trabalhadores com a implantação dessa ferramenta, e também o papel do contador diante dessa inovação nas relações trabalhistas.

No Capítulo 3, são descritos os procedimentos metodológicos adotados para a realização desse trabalho, definindo-se e argumentando os conceitos dos métodos utilizados.

Já no Capítulo 4, é feita a análise dos dados obtidos através de questionários aplicados na pesquisa de campo, bem como a apresentação dos resultados da pesquisa.

Por fim, no Capítulo 5, são apresentadas as considerações finais, procurando responder às questões da pesquisa, ressaltando as limitações encontradas, e fornecendo informações que possivelmente contribuirão para estudos futuros.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Esse estudo destina-se a abordar os impactos advento de um novo projeto da Receita Federal do Brasil em conjunto com diversos outros órgãos cujo objetivo é consolidar as obrigações acessórias da área trabalhista. Inicialmente é destacado um retrospecto acerca do que é o SPED, seguido de conceitos a luz da literatura utilizada, posteriormente é elencado acerca do novo projeto SPED o EFD E-Social.

2.1 O QUE É SPED?

O SPED (Sistema Público de Escrituração Digital) foi instituído através do Decreto 6.022/2007. Mecanismo criado pelo Governo Federal a fim de agrupar a movimentação e todo processo operacional das pessoas físicas, jurídicas, imunes e isentas, aprimorando a recepção do arquivo, sua validação posteriormente, armazenando para futuras consultas e fiscalizações, e dando autenticidade as informações enviadas seja Contábil ou Fiscal.

Com o advindo da nova escrituração digital, o fisco órgão fiscalizador e regularizador através das SEFAZ (Secretarias de Fazendas), visa buscar melhor apuração das atividades desenvolvidas no Brasil, a fim de ter uma informação verídica e em tempo real de todos os processos operacionais desenvolvidos desde a emissão de um NF-e até a venda do seu produto, gerando assim uma melhor coleta de dados, resguardando as empresas e a União de que todas as informações estão dentro dos padrões já determinados.

O SPED é uma ferramenta padronizada em todo o país, sua única diferença são as formas de alimentação tendo em vista que cada estado da federação possui suas próprias regras fiscais, tendo que cada escrituração atenda não somente o que a União busca de informações, mas também o que seus regimentos estaduais visam apurar. Vale ressaltar que todas as informações devem estar construídas e montadas tanto seguindo os regimentos internos de cada estado como em consoante com o que dispõe as regras federais.

- ✓ Desta forma, os livros e documentos contábeis e fiscais são emitidos em forma eletrônica, abandonando o velho livro impresso de informações empresarias. A partir do momento em que se assina eletronicamente a escrituração e a enviar ao banco de dados da receita, essa informação possui validade de documento eletrônico fiscal e que está dentro das regras e normas já estabelecidas

previamente. Em resumo, o SPED é uma solução tecnológica que oficializa os arquivos digitais das escriturações fiscal e contábil dos sistemas empresariais dentro de um formato digital e específico e padronizado.

As principais premissas do SPED são:

- ✓ Empresários, sociedade empresária e contabilista usarão assinatura digital com certificação digital no padrão ICP-Brasil.
- ✓ A entrega do documento fiscal eletrônico será via internet (on-line em condições normais ou off-line em caso de contingência).
- ✓ Identificar dispositivos legais tanto na esfera comercial como na esfera fiscal para dar suporte jurídico às escriturações fiscal e contábil digitais bem como à Nota Fiscal Eletrônica – NF-e.
- ✓ Ênfase na premissa de que o contribuinte é o responsável legal pela guarda dos arquivos digitais que conterão as escriturações.

O SPED é sem dúvidas, uma grande inovação do governo no gerenciamento das informações prestadas pelo contribuinte. Representa, talvez, a maior ação contra a sonegação da nossa história.

2.2 ATUAÇÃO DA CONTABILIDADE

A contabilidade funciona como uma ferramenta que auxilia a administração da empresa no processo de redução de custos, aumento de lucratividade, planejamento estratégico. Também fornece informações úteis a investidores, órgãos governamentais, credores, dentre outros.

O contador que exerce a função gerencial deve ser altamente qualificado, para que apresente informações claras, objetivas e acima de tudo verídicas, pois este será o responsável por importantes tomadas de decisões dentro da empresa. No âmbito da informação SPED, o gerenciamento ocorre com a análise e avaliação de sistemas a serem utilizados pela empresa para desempenho da função, e distribuição de tarefas a serem realizadas pelo o usuário interno de forma a atender aos requisitos uma vez estabelecidos.

Crepaldi (2006) relata que as empresas utilizam as informações para comunicar as atividades em uma parte da organização aos responsáveis pelas decisões em outra parte. Entretanto, as informações fazem mais que simplesmente comunicar. O tipo de informação comunicada provoca ações que determinam o desempenho da empresa.

A internet potencializa a interação na busca de informações acerca do tema abordado, na medida em que possibilita novos contatos e construção colaborativa. Os blogs são ferramentas adequadas a estas práticas podendo possibilitar pesquisas literárias de grande relevância.

Nada mais será da forma que já foi um dia, a partir do SPED, os dados e informações contidos nos livros contábeis se reduzem a “simples” arquivos de dados digitais.

Diante desse cenário, o perfil do contador vem passando por mudanças para adequar-se a esse novo modelo de prestação das informações. Em outros tempos, a contabilidade das empresas era de responsabilidade dos chamados guarda-livros. Diante de tantas mudanças ocorridas ao longo do tempo, para que o contabilista alcance êxito em sua carreira, a qualificação profissional é condição indispensável, tornando-o capaz de acompanhar a evolução dos negócios que se encontram em constante mutação.

2.3 SUBPROJETOS DO SPED

A Escrituração Digital é um marco importante na estrutura tributária do país, que tem como objetivo organizar as informações prestadas aos fiscos com mais segurança e veracidade. O projeto SPED, estabelece um novo tipo de relacionamento, baseado na transparência mútua, com reflexos positivos para toda sociedade. É composto por grandes subprojetos, os quais veremos a seguir:

2.3.1. Nota Fiscal Eletrônica – NF-e

Nota Fiscal Eletrônica é um documento de existência apenas digital, emitido e armazenado eletronicamente, com o intuito de documentar, para fins fiscais, uma operação de circulação de mercadorias ou uma prestação de serviços, ocorrida entre as partes. Sua validade jurídica é garantida pela assinatura digital do remetente e a Autorização de uso fornecida pelo Fisco, antes da ocorrência do fato gerador, proporcionando benefícios a todos os envolvidos em uma transação comercial. Sua implantação em setembro de 2006, foi o primeiro passo do Fisco para integrar as informações tributárias e desde o início proporcionou ao contribuinte uma redução nos custos de impressão e armazenamento destes documentos, mas pode ainda, ser emitida em papel comum a DANFE – Documento Auxiliar da Nota Fiscal Eletrônica para acobertar o trânsito da mercadoria e cuja validade está vinculada à existência da NF-e que deve ser verificada através de consulta da chave de acesso, por parte do destinatário e outros interessados.

2.3.2. SPED Contábil

A ECD foi instituída no ano de 2007 com o objetivo de trazer para dentro do sistema SPED uma contabilidade com maiores qualidades e agilidade. A ECD trata da escrituração dos documentos contábeis em um ambiente digital. Ou seja, ela é o procedimento em que os documentos obrigatórios são substituídos pelo seu auxiliar em versão eletrônica. Uma vez que esse arquivo digital é gerado, ele é transmitido ao Repositório Nacional do SPED e disponibilizado para a Junta Comercial. Essa, por sua vez, o envia para a Receita Federal, ao SEFAZ e às demais entidades responsáveis por trabalhar com os dados do contribuinte.

Basicamente, o SPED pretende unificar processos, como a recepção, a validação, o armazenamento e a autenticação dos livros dos procedimentos das empresas. A ideia é criar mecanismos para que toda a movimentação de uma pessoa jurídica seja remetida para o computador do SPED para ser administrada pela Receita Federal com maior eficiência.

2.3.3. SPED Fiscal

O Sistema Público de Escrituração Digital (SPED FISCAL) faz parte do Programa de Aceleração do Crescimento do governo e traz boas vantagens para os seus negócios. A Escrituração Fiscal Digital – EFD – é um arquivo digital gerado a partir de informações de interesses do fisco, e de registros de apuração de impostos referentes às operações realizadas pelos contribuintes do ICMS e IPI com o objetivo de melhorar a fiscalização, permitindo uma análise tributária sem a fiscalização “in loco” a menos que seja apontada alguma irregularidade. Abrange os Livros Registros de Entradas, Saídas, Inventário, Apuração do IPI e ICMS e ainda o documento de Controle de Crédito de ICMS do Ativo Permanente – CIAP.

Diante dessas informações e segundo a Secretaria do Estado de São Paulo, conceitua-se SPED como um arquivo digital que tange a quantidade de informações enviadas às administrações tributárias e aos órgãos fiscalizadores, pois pretende modernizar a sistemática atual do cumprimento das obrigações acessórias, transmitidas pelos contribuintes, utilizando-se da certificação digital para fins de assinatura dos documentos eletrônicos, garantindo assim a validade jurídica dos mesmos apenas na sua forma digital, trazendo uma mudança radical do cenário atual.

O SPED mostra vantagens para empresários, contabilistas e principalmente para o Estado, pois produz mais eficácia, segurança e confiabilidade nas informações. O sistema propicia diminuição na sonegação da informação e aumento na arrecadação o que propicia aos fiscos mais qualidade nas fiscalizações.

Visto o sucesso do projeto SPED nas transações comerciais, e com o avanço tecnológico assim como o avanço no ambiente SPED, surge um novo e inovador projeto, a Escrituração Fiscal Digital Social – EFD SOCIAL.

2.4. ESCRITURAÇÃO FISCAL DIGITAL SOCIAL– EFD SOCIAL

Esse novo projeto tem a finalidade de reduzir as obrigações acessórias e unificar todas as informações do âmbito trabalhista que serão realizadas através de um cadastro único que permita ser compartilhada com várias entidades do Governo.

O Decreto nº 8373/2014 instituiu o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (E-Social). O E-Social é um projeto do Governo Federal e um instrumento de unificação da prestação das informações referentes à

escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas e tem por finalidade padronizar a sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição, constituindo um ambiente nacional.

A transmissão eletrônica desses dados simplificará a prestação das informações referentes às obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas de forma a reduzir a burocracia para as empresas, A prestação das informações ao e-Social substituirá o preenchimento e a entrega de formulários e declarações separados a cada ente.

Esse novo projeto do Governo Federal, viabilizará garantia aos direitos previdenciários e trabalhistas, racionalizará e simplificará o cumprimento de obrigações, eliminará a redundância nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas, e aprimorará a qualidade das informações das relações de trabalho, previdenciárias e tributárias. A legislação prevê ainda tratamento diferenciado às micro e pequenas empresas.

A EFD-SOCIAL consiste na escrituração digital da folha de pagamento e das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais relativas a todo e qualquer vínculo trabalhista contratado no Brasil. É um módulo no âmbito do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) e se constitui em mais um avanço na informatização da relação entre o fisco e os contribuintes (RECEITA DA FAZENDA, 2012).

A obrigatoriedade e utilização desse sistema para os empregados dependerá de Resolução do Comitê Gestor do e-Social, conforme decreto 8373/2014, que definirá o cronograma de implantação e transmissão das informações por esse canal.

O projeto e-Social é uma ação conjunta dos seguintes órgãos e entidades do Governo Federal: Secretaria da Receita Federal do Brasil – RFB, Caixa Econômica Federal, Instituto Nacional do Seguro Social – INSS e Ministério do Trabalho – MTb, como ilustrado na figura abaixo:

Figura 1 – Órgãos envolvidos no E-Social



Fonte: <https://www.google.com.br/e-social.com.br>

Percebe-se que o e-Social é um novo sistema de registro, elaborado pelo Governo Federal, para facilitar a administração de informações relativas aos trabalhadores. De forma padronizada e simplificada, o novo e-Social empresarial vai reduzir custos e tempo da área contábil das empresas na hora de executar 15 obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas.

Para Nasajon (2015) a conexão dos dados do E-Social através do Sistema Público de Escrituração Fiscal (SPED) que já aprecia a emissão de notas fiscais, com intuito de acompanhar o montante de vendas pelos estabelecimentos, possibilitará “cruzar as informações de todas as dimensões da operação empresarial”.

Dessa forma, todas as informações coletadas pelas empresas vão compor um banco de dados único, administrado pelo Governo Federal, que abrangerá mais de 40 milhões de trabalhadores e contará com a participação de mais de 8 milhões de empresas, além de 80 mil escritórios de contabilidade.

2.4.1. Como vai funcionar, na prática, o Sistema E-Social?

Na prática, as empresas terão que enviar periodicamente, em meio digital, as informações para a plataforma do e-Social. Todos esses dados, na verdade, já são registrados,

em algum meio, como papel e outras plataformas online. No entanto, com a entrada em operação do novo sistema, o caminho será único. Todos esses dados, obrigatoriamente, serão enviados ao Governo Federal, exclusivamente, por meio do e-Social Empresas, simplificando o processo e as obrigações sociais a serem informadas.

Dessa forma, serão substituídas algumas obrigações acessórias, onde os empregadores eram obrigados a informar as situações trabalhistas de seus empregados, antes do E-Social, como mostra na figura:

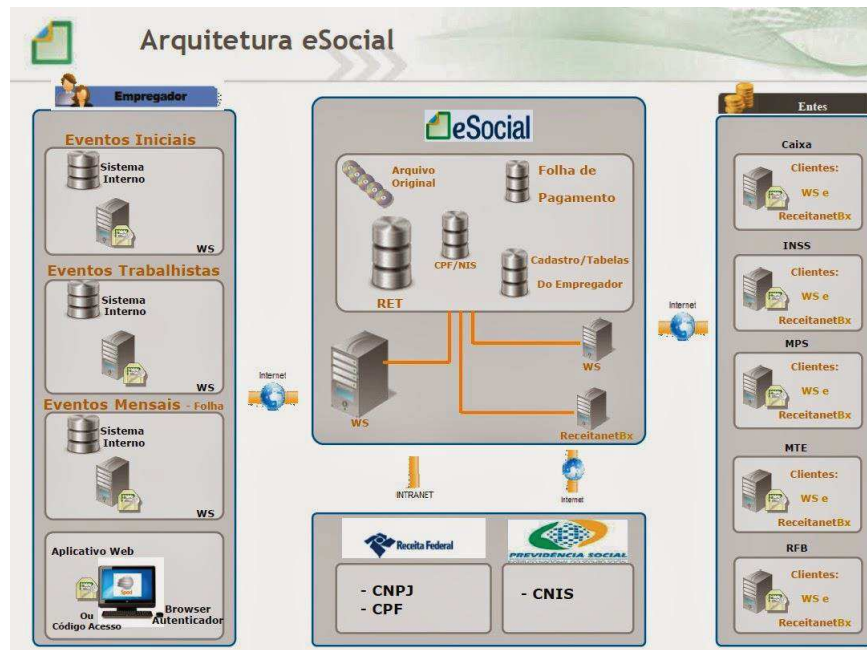
Figura 2 – Obrigações acessórias a serem substituídas com o E-Social



Fonte: <https://www.iplcontabil.com>

Antes do E-Social as informações trabalhistas e previdenciárias prestadas no CAGED, RAIS, DIRF, GFIP e GPS, eram geradas em várias guias de recolhimento. Com o intuito de unificar o envio dessas informações aos órgãos competentes, e cumprir os pagamentos trabalhistas através de um único sistema pelo empregador, o Governo Federal lança um sistema capaz de receber todas essas informações, eliminando diversas declarações e documentos que possuem as mesmas finalidades. Vejamos como será a estrutura do E-Social na figura abaixo:

Figura 3 – Arquitetura do E-social



Fonte: <http://www.google.com.br/figura/arquitetura.e-social>

As mudanças propostas pelo E-Social, levarão as empresas a repensarem as suas rotinas para garantir que os dados sobre os seus empregados possam ter a qualidade e a confiabilidade necessárias e, assim, gerar arquivos seguros a serem enviados ao ambiente nacional do E-Social, possibilitando aos órgãos participantes deste subprojeto a sua efetiva utilização para fins previdenciários, fiscais e da apuração de tributos e do FGTS.

Desta forma, para implantar o subprojeto, torna-se importante iniciar rapidamente uma análise dos processos e das rotinas existentes e explicar internamente para todos quais serão os objetivos e as respectivas obrigações, envolvendo todas as áreas a ser impactadas, uma vez que todos deverão entender qual será o grau de dificuldade da implantação do E-Social e os seus respectivos desdobramentos. (MANUAL de procedimentos E-Social, 1.1, BRASIL, 2014, P.5).

De acordo com o seu formato tributário, cada empresa terá uma data específica para ter a implantação do sistema e, de acordo com os cronogramas que o governo federal vem reajustando desde a criação do E-Social, as mesmas deverão começar sua implantação para que no prazo estipulado os processos estejam organizados.

2.4.2. Obrigatoriedade do E-Social

A Obrigatoriedade de implantação do E-Social nas empresas deve seguir o cronograma do Comitê Diretivo do E-Social nº 02/2016 publicado no dia 31/08/2016, no Diário Oficial da União. A implantação do sistema será realizada em duas etapas: a partir de 1º de janeiro de 2018, a obrigatoriedade de utilização do E-Social Empresas será para os empregadores e contribuintes com faturamento apurado, no ano de 2016, superior a R\$ 78 milhões. Já a partir de 1º de julho de 2018, a obrigatoriedade será estendida aos demais empregadores e contribuintes, independentemente do valor de faturamento anual.

Diante dessa informação, percebe-se que as empresas devem buscar capacitar e orientar os profissionais que serão responsáveis pela gestão dessas informações, ou novas rotinas trabalhistas em sua empresa. O não cumprimento das obrigações do E-social não irá acarretar multas as empresas de forma imediata. No entanto, o processamento e quitação das obrigações rotineiras das empresas para com a administração federal ficará praticamente inviável, se ela não se adequar ao E-Social.

Muitas empresas já começaram a rever os processos administrativos e contábeis e a qualificar os dados referentes a seus empregados. Essas organizações estão trabalhando no desenvolvimento das soluções de TI para se adequarem à nova sistemática de prestação de informações e algumas delas já estão até testando essas soluções. A partir do início da obrigatoriedade e da efetiva prestação das informações pelas empresas, será possível começar a substituir os procedimentos e perceber, na prática, os efeitos da desburocratização inerente a este programa.

2.4.3. Benefícios e abrangência do E-Social

O E-Social como já vem sendo abordado, é um projeto que unificará as informações trabalhistas e previdenciárias enviadas aos órgãos a que se destinam. Essa unificação traz como benefício aos fiscos, a facilidade no processo de auditoria e a busca por irregularidades, sonegações e desobediências a prazos legais.

- a) Os benefícios do E-Social para funcionários: controle mais rígido de questões que envolvem saúde e a segurança dos empregados, maior agilidade na concessão dos benefícios e maior segurança nas informações enviadas, evitando futuros problemas e atrasos no saque da multa do FGTS ou recebimento do seguro desemprego.

b) Os benefícios do E-Social para empresas: desburocratização dos processos, substituição de uma imensa variedade de documentos exigidos pelos órgãos públicos, maior transparência e segurança jurídica. As informações deverão estar reunidas em um único arquivo, são elas:

- ✓ Registro de empregados;
- ✓ Folha de pagamento;
- ✓ Dados para recolhimento do FGTS e Previdência Social;
- ✓ Cadastro geral de empregados e desempregados;
- ✓ Declaração do imposto de renda retido na fonte;
- ✓ Comunicações de acidente de trabalho;
- ✓ Laudos para fim de aposentadoria;
- ✓ Além de despesas de contratos de prestação de serviço, terceirizações, pagamentos de tributos e dados contábeis.

c) O E-Social abrangerá 15 obrigações que passarão a ser informadas ao governo de forma simplificada:

- ✓ GFIP – Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social
- ✓ CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados para controlar as admissões e demissões de empregados sob o regime da CLT
- ✓ RAIS – Relação Anual de Informações Sociais.
- ✓ LRE – Livro de Registro de Empregados
- ✓ CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho
- ✓ CD – Comunicação de Dispensa
- ✓ CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social
- ✓ PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário
- ✓ DIRF – Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte
- ✓ DCTF – Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais
- ✓ QHT – Quadro de Horários de Trabalho
- ✓ MANAD – Manual Normativo de Arquivos Digitais
- ✓ Folha de Pagamento
- ✓ GRF – Guia de Recolhimento do FGTS
- ✓ GPS – Guia da Previdência Social

2.4.4. O que muda para as empresas com a implantação do E-Social

Com a simplificação dos processos, as empresas terão mais produtividade e segurança nas informações geradas, uma vez que o E-Social possibilitará a geração de guias de recolhimento tornando mais evidente o acompanhamento das informações trabalhistas nas empresas. Diante da inovação que é o E-Social, as empresas enfrentarão grandes mudanças e deverão se adequar a novas rotinas e eventos que conseqüentemente sofrerão.

Chiavenato (2005) afirma que nada adianta fazer mudanças organizacionais ou mudanças culturais sem antes preparar as pessoas para fazer com que essas mudanças aconteçam realmente em seus comportamentos e práticas, mudando a cabeça das pessoas e prepará-las antecipadamente para a mudança. (apud, Dassoler, 2015, pag.30)

Não há dúvidas que as empresas sofrerão um grande impacto em sua rotina trabalhista com essa nova ferramenta, o E-Social. Toda informação enviada aos escritórios contábeis advém da rotina diária das empresas, por isso torna-se tão importante que as mesmas tenham funcionários treinados e aptos a absorver novas modalidades de desempenho em suas funções.

Os impactos sofridos pelas empresas envolverão: pessoas, processos funcionais e tecnologia da informação. As pessoas envolvidas no processo passarão por alterações funcionais de suas atividades, procurando atender as exigências do E-Social em tempo real, e para isso é imprescindível que seja melhorado o setor tecnológico das empresas para se ter resultados satisfatórios, claro que isto requer custo, profissionais capacitados e melhor aproveitamento do tempo.

É importante que as empresas vejam a necessidade de preparar sua equipe de forma antecipada para se adequarem a nova sistemática do setor de departamento pessoal, entendendo o funcionamento do processo junto aos profissionais contábeis para que essas novas mudanças ocorram de forma segura e positiva, trazendo bons resultados para as partes envolvidas. Esse novo modelo de escriturar as informações trabalhistas traz algumas vantagens, como:

- ✓ Registro imediato de novas informações, como a contratação de um empregado;
- ✓ Integração de Processos;
- ✓ Disponibilização imediata dos dados aos órgãos envolvidos.

Ou seja, as informações que as empresas enviam aos seus profissionais contábeis, deverão ser informadas de forma mais rápida e antecipada. Com o E-Social, não poderá ocorrer eventos retroativos, como admissões, demissões, férias, entre outros.

O E-Social é resultado de um trabalho coletivo que reúne representantes de órgãos governamentais e das principais categorias econômicas do país. Tem o objetivo de disponibilizar uma plataforma de serviços simplificada, prática e segura ao setor empresarial.

2.4.5. O que muda para os trabalhadores com a implantação do E-Social

O E-Social traz benefícios também para o trabalhador como:

- ✓ Maior garantia em relação a efetivação de seus direitos trabalhistas e previdenciários
- ✓ Transparência nas informações de seus contratos de trabalho
- ✓ Diminuição de erros nos cálculos de suas rescisões.

Serão também registradas todas as informações relativas aos pagamentos efetuados ao trabalhador, e também os tipos de riscos aos quais está exposto no seu ambiente de trabalho. Será cobrado que seus exames médicos estejam ocorrendo de forma periódica, e que suas garantias estejam sendo respeitadas.

2.5. PAPEL DO CONTADOR DIANTE DE UM NOVO CENÁRIO – EFD SOCIAL

As exigências aos profissionais e as empresas contábeis, são crescentes e desafiadoras, porém, precisa-se aliar a capacidade técnica a uma permanente renovação e a um alto padrão de criatividade para poder enfrentar os desafios e ter êxito em seus ofícios. Impõe-se a preocupação em acompanhar tudo o que vai surgindo no cenário empresarial do país, para que se possa cumprir corretamente seu papel.

A competitividade global vem colocando os contadores e a contabilidade diante de novos desafios e oportunidades de desenvolvimento ao mesmo tempo, surgindo assim novas tendências para o profissional.

A era digital veio trazendo muitas mudanças tanto no âmbito empresarial, como na forma de se relacionar com as pessoas. O E-Social traz grandes desafios à área contábil e

empresarial, podemos enfatizar que entres eles estão a forma de comunicação entre as pessoas e os departamentos envolvidos.

O contador tem um papel fundamental no processo de comunicação de uma empresa pois ele é um comunicador em potencial, porque está em sintonia com todas as áreas. Além disso ele tem a função idêntica a de um repórter que busca informações, trata estas informações sem distorcê-las e as repassa fidedignamente (MARION, 2011, p.23).

Os profissionais contábeis deverão estar atentos a todas as exigências e prazos requeridos pelo o E-Social para deixar os seus clientes informados sobre essa nova ferramenta de geração da informação trabalhista. Diante disso, é essencial que os mesmos estejam abertas as mudanças e a busca do próprio conhecimento, capacitações e treinamentos de toda sua equipe, para que assim possa atender a essas novas mudanças dos fiscos governamentais, a fim de proporcionar segurança e confiabilidade aos seus clientes.

Segundo CORREA (2014, pág. 6), os profissionais da contabilidade são peças-chave no processo de entendimento da nova ferramenta, mas não são os únicos. Desta vez, diferentemente do que ocorre com os outros módulos do SPED, a participação da alta gestão das empresas é imprescindível. (apud, Rocha e Silva, 2015, pág.22)

Em outras palavras, as empresas, que são as principais fontes das informações enviadas eletronicamente ao fisco, deverão investir em treinamento, conscientização e gestão eficiente para evitar problemas futuros. A adaptação ao E-Social é complexa e vai exigir sintonia e total domínio a serem compartilhados diariamente entre empresários e contabilistas. Estão incluídos nessa nova obrigação não apenas as empresas de maior porte, mas também os microempreendedores individuais e as empresas optantes pelo Simples.

Percebe-se diante dessas informações que tanto contadores como os profissionais que compõem a gestão das empresas estarão encarando e quebrando novos e velhos paradigmas em busca de novas e inteligentes estratégias de gestão empresarial e principalmente de recursos humanos que deverão ser uma constante após a implantação do sistema.

Chiavenato (2005), afirma que nada adianta fazer mudanças organizacionais ou mudanças culturais sem antes preparar as pessoas para fazer com que essas mudanças aconteçam realmente em seus comportamentos e práticas, mudando a cabeça das pessoas e prepara-las antecipadamente para a mudança.

Ou seja, de fato a mudança requer uma preparação conscientizada a fim de deixar claro para as pessoas envolvidas a necessidade de tais modificações e quais os objetivos que deverão ser atingidos a fim de beneficiar todos os envolvidos na situação proposta. A

mudança ela vem a ocorrer depois de uma preparação, por isso é necessário que as empresas estejam conscientizadas de que para conseguir bons resultados com a implantação do E-Social, é imprescindível que sua equipe receba um treinamento qualificado.

Nesse aspecto faz-se necessário a atuação do contador em orientar seus clientes, demonstrar e explicar como será o funcionamento do E-Social, levando os empresários e a sua gestão a conhecer quais são os benefícios e mudanças que o E-Social vem a trazer para sua empresa.

É notório que a profissão contábil vem a cada dia ganhando um aspecto diferenciado no âmbito nacional empresarial e governamental. O contador ele já não pode mais se limitar apenas a geração de informações fiscais, tributárias e trabalhistas, ele passa a partir de todas essas mudanças que vem ocorrendo com a era SPED, a ser também um analista, orientador e gerenciador das informações em conjunto com os seus clientes, e portanto deve estar se profissionalizando, buscando capacitações a fim de acompanhar as mudanças do novo cenário empresarial.

3.METODOLOGIA DA PESQUISA

3.1 TIPOLOGIA DA PESQUISA

3.1.1 Quanto aos objetivos

Aborda-se neste estudo uma pesquisa qualitativa de dados coletados, assim como os procedimentos utilizados na delimitação e classificação dos objetivos propostos. De acordo com Gil (2006), toda e qualquer pesquisa científica pode ser classificada segundo seus objetivos, de acordo com a natureza dos mesmos.

Sejam os mesmos, de ordem exploratória, (explorar, desvendar, atentar, procurar, etc.), descritiva (descrever, adequar, delinear, expuser, etc), ou ainda de ordem explicativa (esclarecer, explicar, exemplificar, ilustrar etc).

Neste ponto, opta-se por uma pesquisa exploratória e descritiva, pois procura expor o nível dos profissionais contábeis e empresas diante dessa nova obrigatoriedade chamada EFD-Social. Segundo Andrade (2005):

A pesquisa exploratória é o primeiro passo de todo o trabalho científico. São finalidades de uma pesquisa exploratória, sobretudo quanto bibliográfica, proporcionar maiores informações sobre determinado assunto, facilitar a delimitação de um tema de trabalho, definir objetivos ou formular as hipóteses de uma pesquisa (ANDRADE,2005, p.124).

3.1.2 Quanto aos procedimentos

O procedimento técnico utilizado para esta pesquisa abrange um estudo bibliográfico e de campo, por se tratar de um assunto que ainda estar em fase de implantação e ser ainda de pouco conhecimento. A pesquisa bibliográfica, segundo Silva (2006, p. 54), é aquela que ‘explica e discute um tema ou problema com base em referências teóricas já publicadas em livros, revistas, periódicos, artigos científicos etc.’”

Portanto na revisão bibliográfica, as informações obtidas dão embasamento teórico a pesquisa efetuada, e por tratar-se de um assunto pouco recente, não encontrado muito em livros, utilizou-se principalmente materiais desenvolvidos para divulgação do E-Social, como: textos da internet, cartilhas e entidades de classe governamental para complementar as informações.

3.1.3 Quanto à abordagem

Quanto a esta questão, apresentou-se uma abordagem qualitativa, pois busca expor e descrever a complexidade do problema do estudo através de análise dos dados coletados, por meio de questionário em escritórios de contabilidade na cidade onde a pesquisa está sendo realizada. Para Gil (2006) a análise qualitativa é menos formal do que a análise quantitativa, pois nesta última seus passos podem ser definidos de maneira relativamente simples.

A Análise qualitativa depende de muitos fatores, tais como a natureza dos dados coletados, a extensão da amostra, os instrumentos de pesquisa e os pressupostos teóricos que nortearam a investigação. Pode-se, no entanto, definir esse processo como uma sequência de atividades, que envolve a redução dos dados, a categorização desses dados, sua interpretação e a redação do relatório.

3.1.4 Quanto ao Método

Para elaboração dessa pesquisa, elege-se o método dedutivo, pois de acordo com Medeiros (2012), o método dedutivo parte de uma premissa geral para outra premissa particular, sendo que o lugar de partida é uma premissa que antecede, vista seu valor universal, pois o ponto de chegada é consequentemente a premissa particular.

Gil (2006) afirma que o método dedutivo, de acordo com a acepção clássica, é o método que parte do geral e, a seguir, desce ao particular. Parte de princípios reconhecidos como verdadeiros e indiscutíveis e possibilita chegar a conclusões de maneira puramente formal, isto é, em virtude unicamente de sua lógica.

Diante disso, justifica-se a escolha desse método a partir de uma observação geral que a implantação da EFD-Social causará grandes impactos nas relações trabalhistas, sob a ótica do profissional de contabilidade.

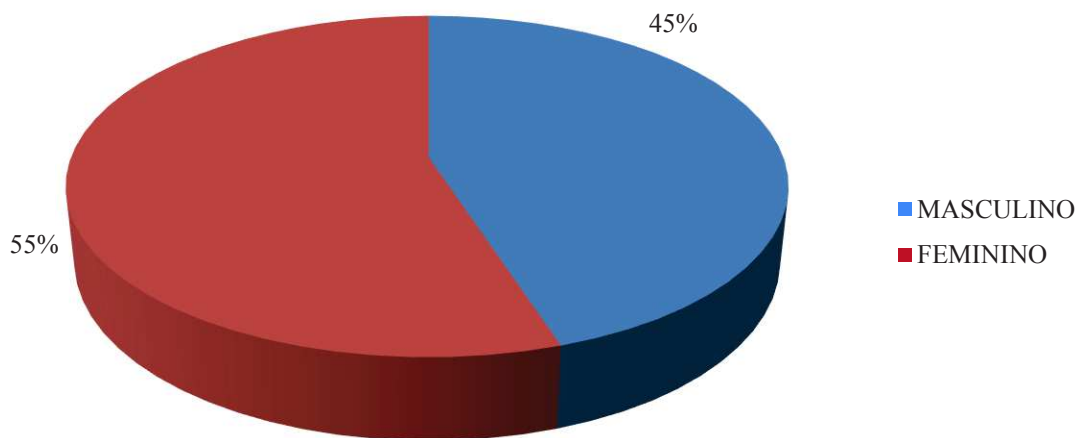
4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS

Neste capítulo apresentam-se os resultados obtidos da aplicação dos questionários com os profissionais de contabilidade. A área pesquisa foi delimitada apenas para escritórios das cidades de Monteiro e Sumé – PB, contendo 15 questões.

4.1. ANÁLISE DOS DADOS

A fim de responder aos objetivos propostos, os resultados obtidos da aplicação dos questionários estão organizados através de gráficos, para assim facilitar a análise destes. A princípio apresentam-se os gráficos com as características dos entrevistados, e logo na sequência os gráficos com a análise dos dados obtidos.

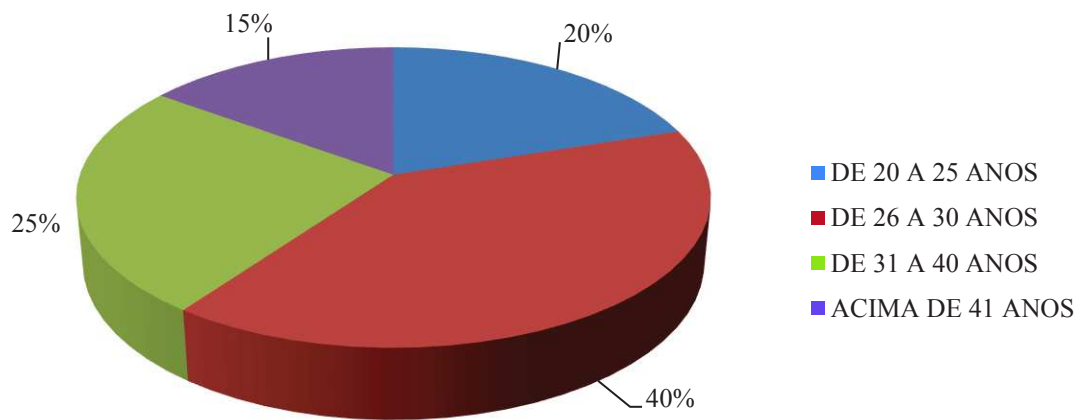
Gráfico 1 – Gênero dos entrevistados



Fonte: Desenvolvido pela autora.

No gráfico 1, mostra as características dos respondentes, sendo 55% dos profissionais contábeis são do gênero feminino, e 45% é do masculino. Esses dados foram coletados apenas para conhecer melhor o perfil dos profissionais atuantes no setor contábil, porém não influenciam nos resultados da pesquisa.

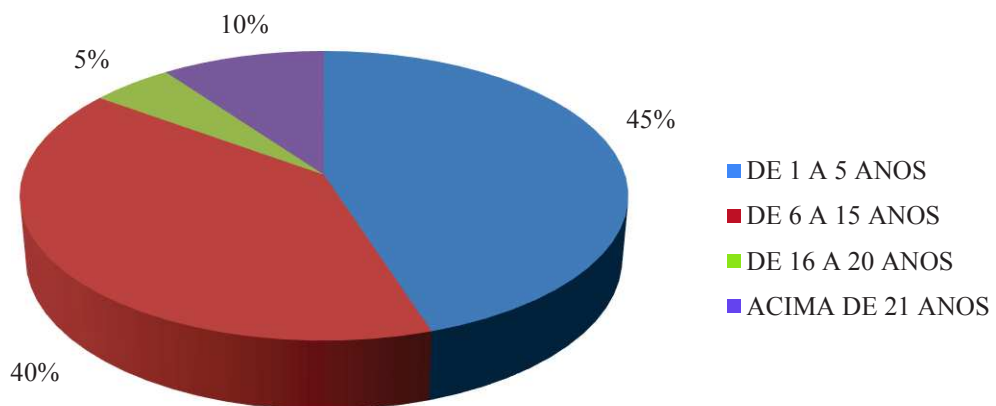
Gráfico 2 – Faixa etária dos entrevistados



Fonte: Desenvolvido pela autora.

De acordo com as informações fornecidas pelo gráfico 2, é possível identificar a faixa etária dos respondentes, sendo 20% com idade de 20 a 25 anos; 40% apresenta idade entre 26 e 30 anos; 25% entre 31 e 40 anos; e 15% com idade acima dos 41 anos.

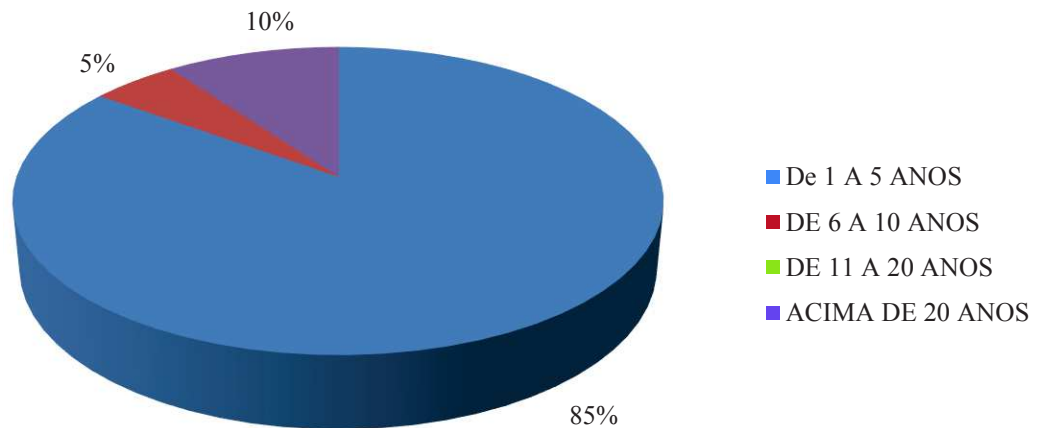
Gráfico 3 – Tempo de atuação dos profissionais contábeis entrevistados



Fonte: Desenvolvido pela autora.

No tocante ao tempo de atuação dos respondentes na área contábil, constatou-se no gráfico 3, que 45% dos entrevistados estão no mercado no período de 1 e 5 anos ; 40% entre 6 e 15 anos; 5% entre 16 e 20 anos; e 10% possuem acima de 21 anos de atuação como profissional na área contábil.

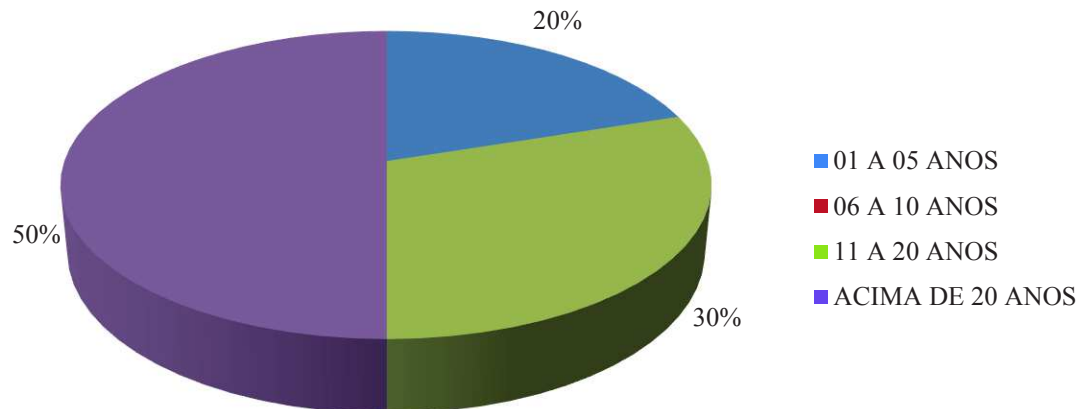
Gráfico 4 – Tempo de atuação no departamento pessoal



Fonte: Desenvolvido pela autora.

No gráfico 4, buscou-se evidenciar o tempo de atuação dos profissionais contábeis entrevistados na área de departamento pessoal. 17 destes, representando 85% dos respondentes que já atuam no departamento pessoal em um período de 1 a 5 anos; 5% de 6 a 10; 10% acima de 20 anos. Nenhum dos entrevistados possui tempo de atuação no período de 11 e 20 anos. Diante dessas informações percebe-se que os entrevistados nessa pesquisa possuem um curto tempo de atuação no Departamento Pessoal, e já estão prestes a se depararem com essa nova ferramenta que é o E-Social.

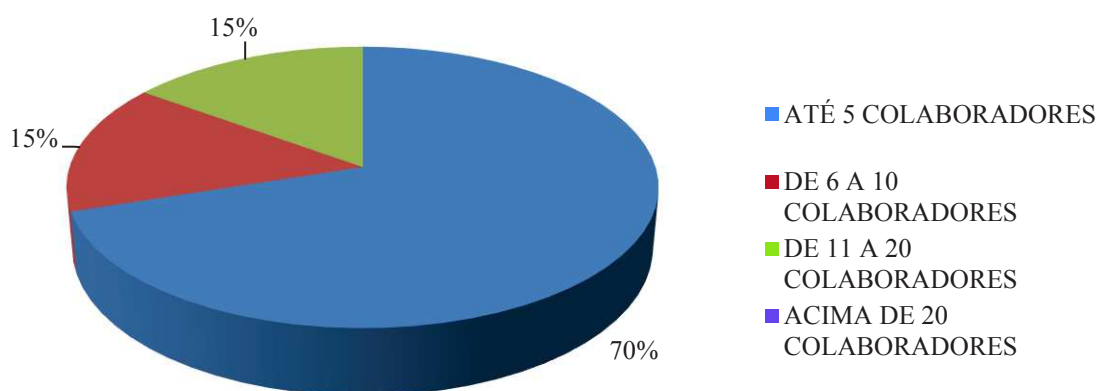
Gráfico 5 – Tempo de Atuação da Organização na atividade contábil



Fonte: Desenvolvido pela autora.

No gráfico 5, buscou-se identificar o perfil do escritório onde atuam os respondentes do questionário aplicado. De acordo com os dados fornecidos percebe-se que 20% dos profissionais analisados atuam em organizações que estão no mercado entre 1 e 5 anos; 30% entre 11 e 20anos; e 50% atua em organizações que estão a mais de 20 anos no mercado. Nenhum dos respondentes atuam em organizações que estejam atuantes apenas num período de tempo de 6 a 10 anos, como nota-se no gráfico acima.

Gráfico 6 – Total de profissionais que compõe a Organização

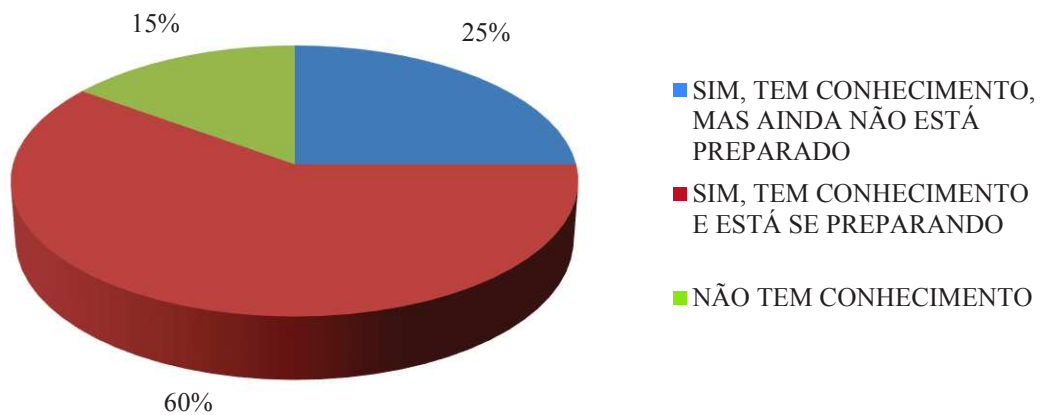


Desenvolvido pela autora.

Fonte:

No gráfico 6 apresenta-se a quantidade de profissionais atuantes em cada organização analisada. Quando perguntados sobre o número de colaboradores que trabalham na empresa, obteve-se os seguintes resultados: 70% das organizações questionadas possuem um número até 5 colaboradores; 15% tem de 6 a 10 colaboradores e outros 15% contam uns 11 a 20 colaboradores. Nenhuma das empresas onde o questionário foi aplicado, possuem mais de 20 colaboradores.

Gráfico 7 – Conhecimento e preparação acerca da adoção do E-Social

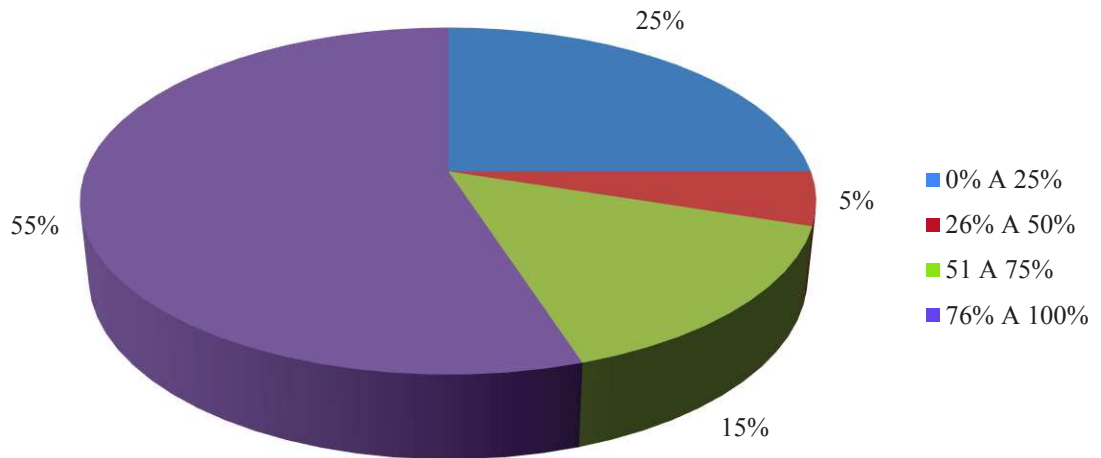


Fonte: Desenvolvido pela autora.

O gráfico 7 mostra o nível de conhecimento e preparação dos profissionais analisados acerca da adoção do E-Social. Quando perguntados se já tem conhecimento e vem se preparando para adequar-se ao novo cenário estabelecido com a adoção do E-social, houve uma variação nas respostas. 25% dos respondentes dizem que sim, tem conhecimento, mas ainda não está se preparando; 60% informou que sim, tem conhecimento sobre o E-social e está se preparando e do total 15% informou que não tem conhecimento sobre o E-social.

Diante dessas informações, pode-se evidenciar que embora o E-social já venha sendo abordado a algum tempo e que sua obrigatoriedade está prestes a entrar em vigor, alguns profissionais ainda estão desatentos a esta nova modalidade que vai tratar as informações trabalhistas.

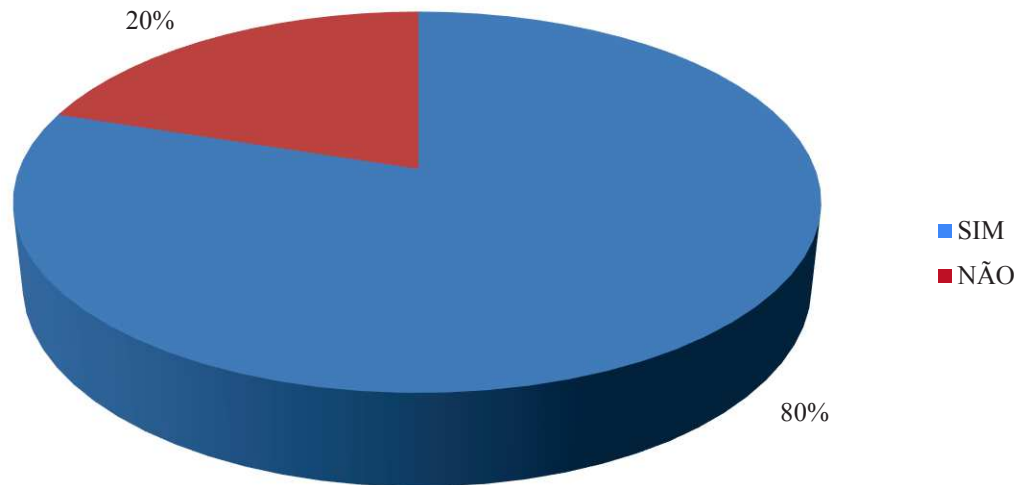
Gráfico 8 – Grau de importância da adoção do E-Social



Fonte: Desenvolvido pela autora.

O gráfico 8 mostra o grau de importância da adoção da ferramenta do E-Social na rotina trabalhista. 25% dos respondentes acham que essa importância está em um grau de 0% a 25%; outros 5% a colocam entre 26% a 50%, outros 15% dizem que sua importância está entre 51% a 75%, e a maioria que corresponde 55% dos entrevistados coloca o grau de importância do E-social entre 76% e 100%. Observa-se que o nível de conhecimento dos entrevistados sobre o que o E-social vai modificar a rotina trabalhista ainda não está claro para todos os envolvidos na área da contabilidade.

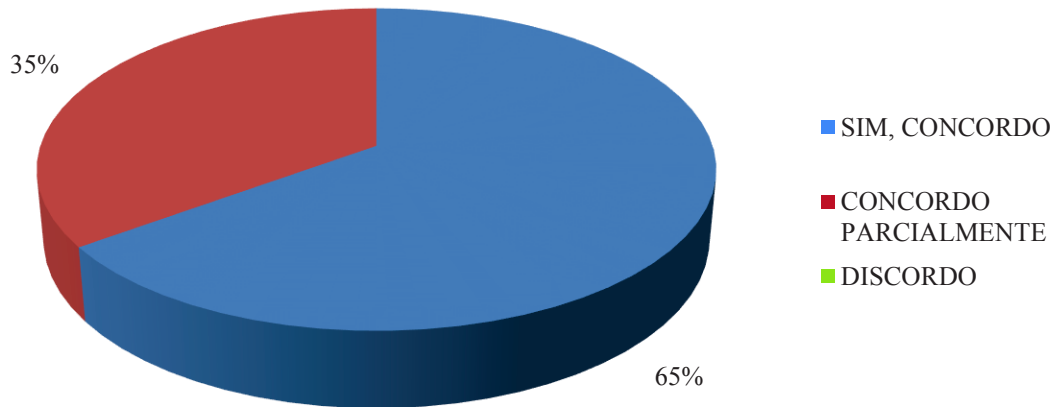
Gráfico 9 – Preparação da organização para a implantação do E-Social



Fonte: Desenvolvido pela autora.

O gráfico 9 mostra que quando perguntados se a organização em que exercem atividade está preparada para atender as obrigações da nova ferramenta que é o E-social, obteve-se os seguintes resultados: 80% dos profissionais entrevistados dizem quem sim, a organização em que atuam está apta a atender as informações que o E-social irá implantar, e 20% alegam que não, ainda não estão preparados adequadamente para essa nova forma de prestação das informações trabalhistas e previdenciárias.

Gráfico 10 – Redução da informalidade com a adoção do E-Social, na percepção dos entrevistados.

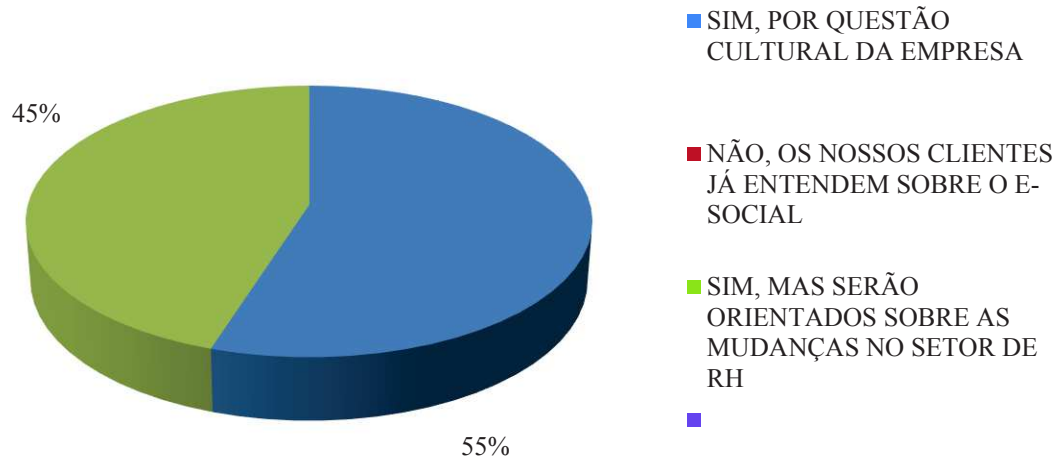


Fonte: Desenvolvido pela autora.

O gráfico 10 traz informações acerca da redução do índice de informalidade a partir da adoção do E-social. Quando questionados se com a adoção dessa nova ferramenta, a informalidade das empresas diminuiria e as informações geradas pelas mesmas seriam mais claras e positivas, os respondentes se colocaram da seguinte forma: 65% deles disseram que sim, concordam que com essa nova ferramenta será possível um melhor gerenciamento das informações e por se tratar de um sistema tão amplo do governo federal, muitas empresas terão que se adequarem ao sistema.

Outros 35% concordaram parcialmente, informam que uma vez as informações geradas por meio do E-social possibilitarão envios mais completos e claros das informações trabalhistas, porém ainda não evitará que a informalidade persista para algumas empresas.

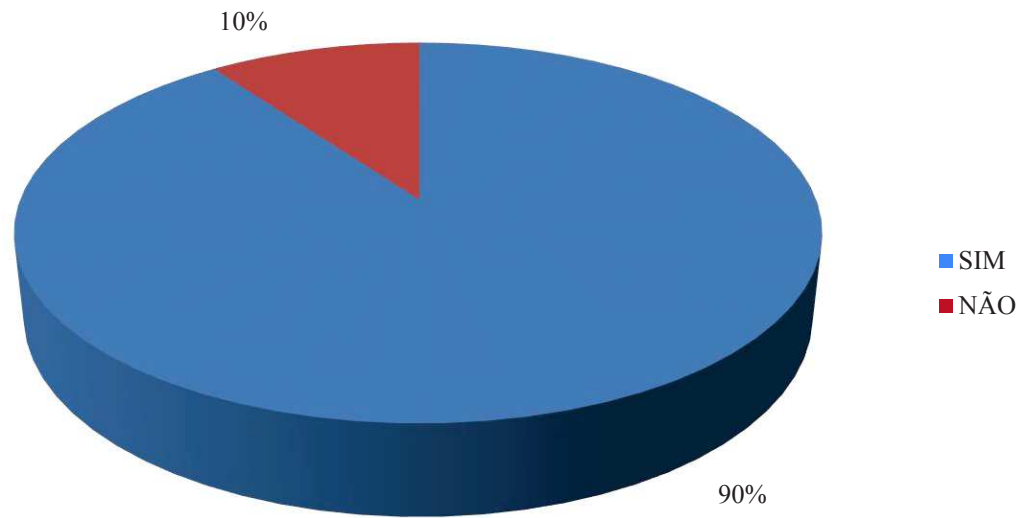
Gráfico 11 – Existência de desafios nos escritórios contábeis com a implantação do E-Social.



Fonte: Desenvolvido pela autora.

O gráfico 11 mostra se existem ou não desafios a serem enfrentados pelos os escritórios contábeis a partir da implantação do E-social. Foi perguntado aos entrevistados se os escritórios contábeis em que atuam sofrerão desafios com seus clientes perante o E-social, e obteve-se as seguintes respostas: 55% dos respondentes informam que sim, por questões culturais das empresas, uma vez que mudar rotinas de processos internos nas empresas de seus clientes requer tempo e orientação aos mesmos, pois as empresas ainda não estão preparadas para essa nova ferramenta, uma vez que a mesma exigirá que as informações, ou situações ocorridas na rotina da empresa, seja informada de forma imediata, ao contrário do que é hoje. Já para 45% dos respondentes, dizem também que sim, sofrerão desafios com seus clientes, mas os mesmos serão orientados sobre as mudanças no setor de RH, visto que tudo depende de conhecimento sobre essa nova forma de geração e envio das informações trabalhistas e previdenciárias.

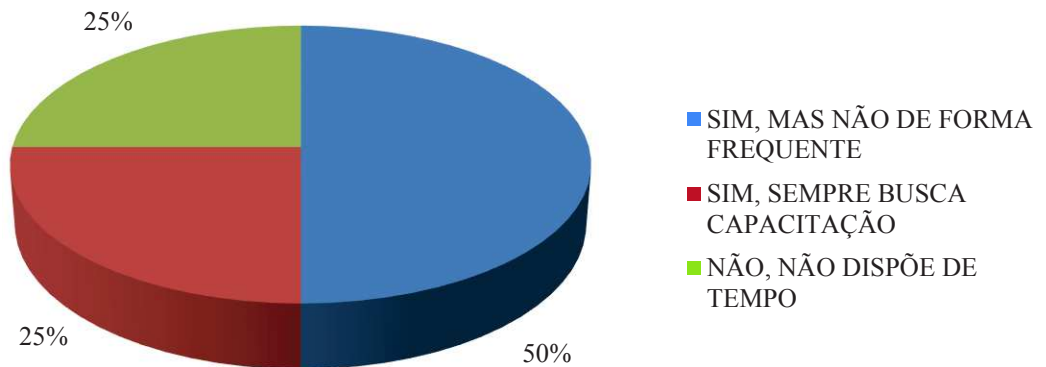
Gráfico 12 – Preparação do Sistema Contábil para a implantação do E-Social



Fonte: Desenvolvido pela autora.

O gráfico 12 mostra informações acerca da preparação dos sistemas contábeis das organizações analisadas. Foi perguntado aos entrevistados se o sistema contábil utilizado pelo escritório está preparado para atender a essa nova demanda. 90% dos respondentes disseram que sim, a organização em que atuam possui um sistema capaz de atender as exigências do E-social; e apenas 10% responderam que não, ainda não estão com sistema contábil apropriado para a adequação ao E-social.

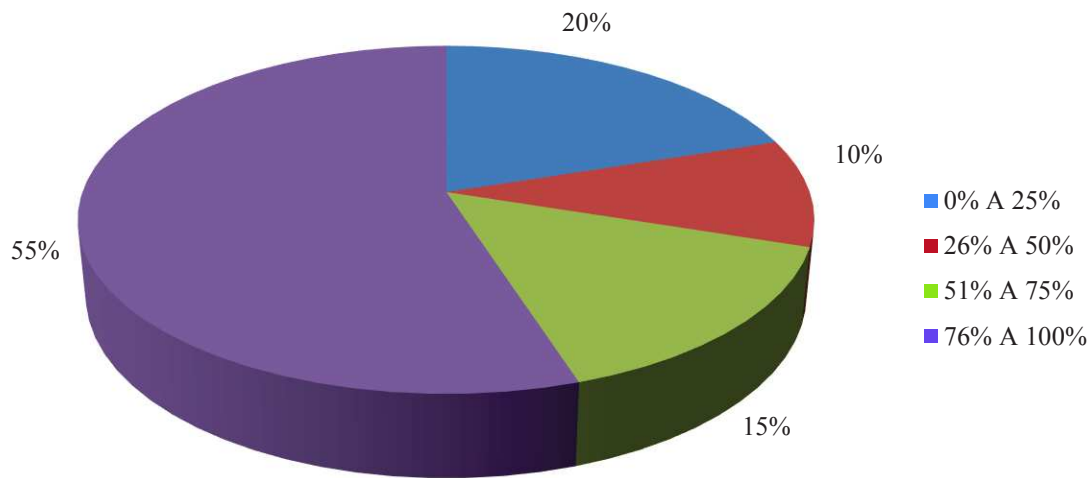
Gráfico 13 – Participação em cursos e treinamentos acerca do E-Social



Fonte: Desenvolvido pela autora.

O gráfico 13 traz informações no tocante a participação dos entrevistados em cursos e treinamentos que os capacitem para lidar com E-Social. Quando questionados sobre sua participação em treinamentos e cursos que o preparem melhor para essa nova forma de lidar com as informações trabalhistas e previdenciárias perante o E-social, percebe-se que alguns profissionais ainda não estão preparados para essa nova mudança. 50% dos respondentes dizem que sim, buscam se capacitar, mas não de forma frequente; 25% diz que sim, está sempre buscando se preparar através de cursos, informativos e treinamentos; e 25% diz que não dispões de tempo para melhorar ou buscar conhecimentos acerca do assunto.

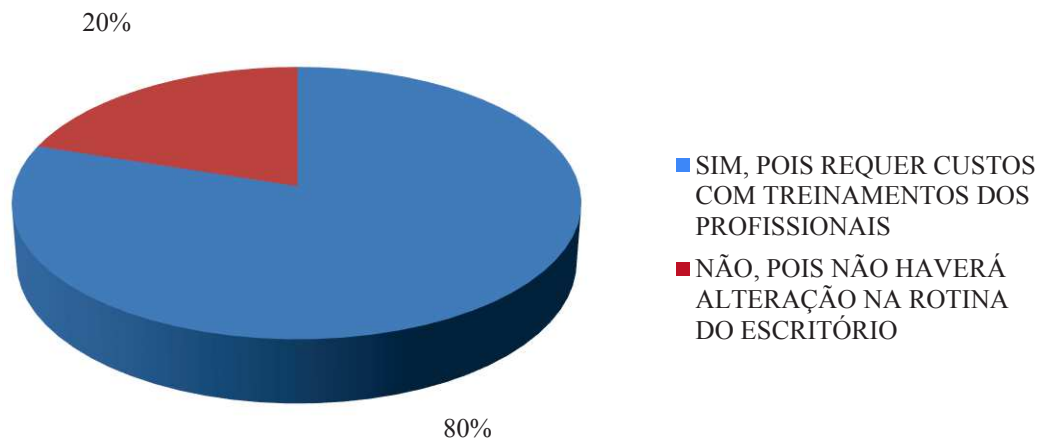
Gráfico 14 – Grau de importância da participação dos entrevistados em treinamentos e capacitações do E-Social



Fonte: Desenvolvido pela autora.

O gráfico 14 mostra o grau de importância atribuído pelos entrevistados a participação dos colaboradores das organizações em treinamentos e capacitações oferecidos pela organização em que atuam. Quando questionados se a empresa em que exerce atividade profissional contábil busca capacitar seus colaboradores, os respondentes informaram que sim e atribuíram os seguintes graus de importância acerca desse questão: 20% dos respondentes disseram que a importância das capacitação pelas organizações está entre 0% a 25%; outros 10% dizem está entre 26% a 50%; outros 15% dizem está entre 51% a 75% e a maioria que corresponde a 55% dizem que o grau de importância da capacitação dos profissionais oferecido pela organização em que atuam, está entre 76% e 100%.

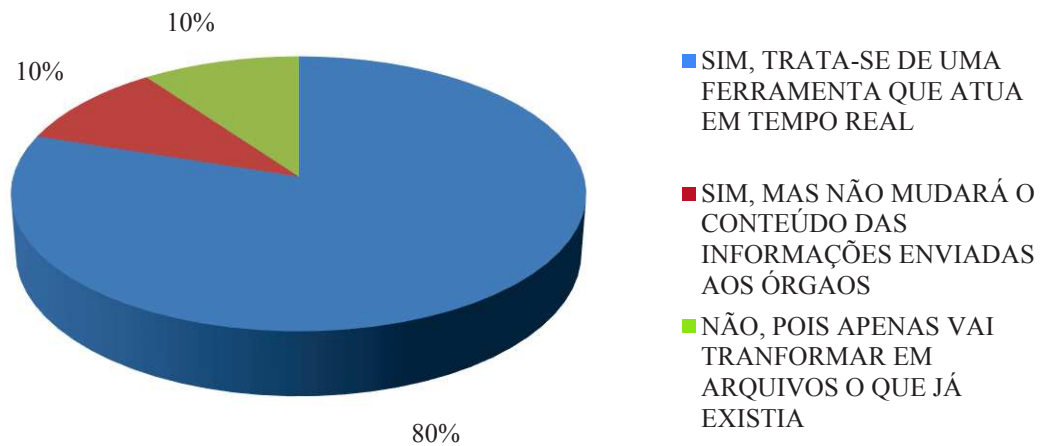
Gráfico 15 – Necessidade de reajuste nos honorários contábeis



Fonte: Desenvolvido pela autora.

O gráfico 15 responde ao seguinte questionamento feito aos entrevistados: Tendo em vista que os escritórios terão que capacitar seus colaboradores, a partir da implantação dessa nova ferramenta, faz-se necessário reajustes nos honorários contábeis? Em resposta a essas perguntas obtemos as seguintes informações, 80% dos respondentes disseram que sim, será necessários reajustes nos honorários, pois requer custos com treinamentos dos profissionais envolvidos nessa nova modalidade que é o E-social; outros 20% dos respondentes disseram que não, pois não haverá alteração na rotina operacional do escritório.

Gráfico 16 – Existência de Mudanças significativas com a implantação do E-Social

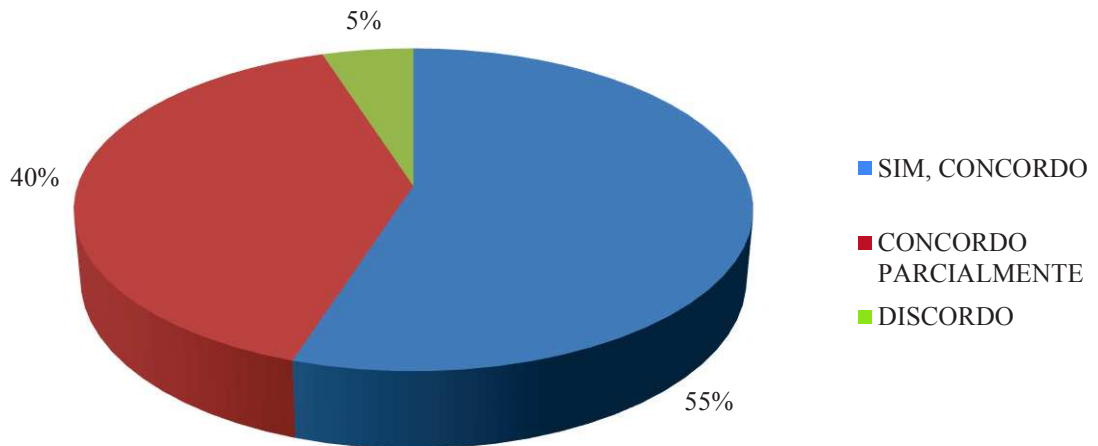


Fonte: Desenvolvido pela autora.

O gráfico 16 mostra a percepção dos entrevistados no tocante a existência de mudanças significativas com a implantação do E-Social. Dentre as opiniões e repostas dos entrevistados está as seguintes informações: 80% dos profissionais entrevistados alegam que sim, o E-social implantará mudanças significativas no Brasil, pois trata-se de uma ferramenta que atua em tempo real; 10% disseram que sim, haverá mudanças significativas, mas não mudará o conteúdo das informações enviadas aos órgãos; e outros 10% disseram que não, o E-social não implantará mudanças significativas, pois apenas vai transformar em arquivo o que já existia.

Diante dessas respostas é possível perceber que alguns profissionais ainda não entendem a complexidade do E-social, que de fato vai transformar em digital o que já existia, mas de uma forma unificada, diminuindo a quantidade de obrigações a serem transmitidas.

Gráfico 17 – Implantação do E-Social x Diminuição da Sonegação



Fonte: Desenvolvido pela autora.

O gráfico 17 mostra a percepção dos entrevistados acerca da diminuição da sonegação. Neste último questionamento obteve-se uma variação de respostas. Foi realizado o seguinte questionamento: Você concorda que a implantação desse novo sistema acarretará na diminuição da sonegação Fiscal, Previdenciária e Tributária? Os respondentes se colocaram da seguinte forma: 55% concorda, diz que sim, essa nova forma de escriturar e enviar as informações aos fiscos e órgãos envolvidos tornará o processo mais seguro e claro, uma vez que todos os órgãos competentes receberão as informações ao mesmo tempo; 40% concorda parcialmente, alega que pode ainda ocorrer variações nas informações prestadas pelas empresas que ainda não tiver efetuado mudanças em seu processo interno; e 5% discorda, diz que mesmo com toda eficácia da ferramenta, ainda assim haverá margens para sonegação.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo geral identificar os impactos do E-social nas relações trabalhistas sob a ótica do profissional de contabilidade. Verificou-se que o E-social de fato causará impactos nas relações trabalhistas, uma vez que os profissionais contábeis ainda estão se preparando para esta nova modalidade de geração das informações e que seu cliente ainda não detém de conhecimentos satisfatórios para entender o grau de mudança que ocorrerá no dia a dia das empresas. No decorrer da pesquisa e a partir da coleta e análise dos dados, afirma-se que os objetivos propostos por este estudo foram atingidos.

Verificando e analisando as repostas dos entrevistados, observa-se que de fato a implantação do E-social causará impactos nas relações trabalhistas, visto que ainda persiste um certo grau de desconhecimento sobre o assunto perante alguns profissionais de contabilidade.

No entanto, considera-se relevantes as dificuldades que os profissionais de contabilidade encontrarão à medida que a empresa tiver que se adequar a essa nova obrigatoriedade, pois parte dos respondentes afirmam que as empresas ainda não têm conhecimento do que realmente é essa nova ferramenta.

Verificou-se que muitos profissionais contábeis estão buscando capacitação para atender as exigências dos E-social, e conseqüentemente já estão orientando seus clientes sobre as novas formas que ocorrerão as relações entre empregadores e empregados.

Em contrapartida, ainda há uma minoria de profissionais que não estão se adequando e nem buscando se capacitar e orientar seus clientes acerca das mudanças que suas empresas enfrentarão com a implantação do E-social.

Diante dos resultados obtidos podemos concluir que o E-social acarretará grandes mudanças nas rotinas e relações trabalhistas das empresas e que boa parte dos profissionais de contabilidade entrevistados estão preparados para se adequarem a implantação do E-social. Com isso, sugere-se que em futuras pesquisas, seja aplicado o questionário em todos os escritórios do cariri paraibano.

REFERÊNCIAS

AS OBRIGAÇÕES DO E-SOCIAL. Fonte: Conselho Regional de Contabilidade de Santa Catarina <https://www.fazenda.sp.gov.br/SPED/>. Acessado em 09/05/2016.

APOSTILAS DIGITAIS CARTILHA E-SOCIAL Disponível em: <http://internews.Jor.br/2011/08/058sped140709/>. Acessado em 01/05/2016.

ANDRADE, Maria Margarida de. Introdução à Metodologia do Trabalho Científico: elaboração de Trabalhos na graduação. 7. Ed. São Paulo: Atlas, 2005.

AZEVEDO, Osmar Reis; MARIANO, Paulo Antonio. *SPED: Sistema Público de Escrituração Digital*. 3ª. ed. São Paulo: IOB, 2011.

CAVALCANTE, Adrianni da Silva. O E-social E As Mudanças Nas Relações Trabalhistas no Brasil Monografia apresentada ao Curso de Ciências Contábeis da Faculdade Cearenses, como requisito parcial para obtenção de grau de bacharel em Ciências Contábeis, Fortaleza, 2013. Disponível em: <http://www.Iplcontabil.com/Noticia/veja-as-obrigacoes-trabalhistas-a-serem-extintas-com-o-esocial/68> acesso em 2016.

CONCEIÇÃO, Talita Silva Costa. O E-Social na Atuação do Contador. Monografia apresentada para obtenção parcial do grau de Bacharel em Ciências Contábeis, para o Curso de Ciências Contábeis da Faculdade Padrão de Aparecida de Goiânia, 2014.

CREPALDI, Silvio Aparecido. Contabilidade Gerencial: teoria e prática. 3. ed.- 3. reimpr. – São Paulo: Atlas, 2006. P.20, 29,30.

DASSOLER, Vassolerh Erika. O Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhistas - ESOCIAL Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do Grau de Bacharel no curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC. , 2015 Disponível em :<http://www.administradores.com.br/noticias/negocios/era-digital-os-beneficios-e-desafios-das-novidades-tecnologicas-para-o-mercado-tributario/51109/> Acesso em: 30 de abril de 2016.

DURIGON, Almir Rodrigues; DIEHL, Carlos Alberto. Controladoria no Setor Público: Uma Análise dos Artigos Publicados no congresso USP de Controladoria e Contabilidade – Período de 2001 a 2011. [Durigon_Diehl_2013_Controladoria-no-Setor-Público_31647.pdf](#). Acesso em: 30 de abril de 2016.

E-SOCIAL, Disponível em: <http://portal.esocial.gov.br>. Acesso em: 20 de Ago. 2017.

GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 4 Ed. - 12. Reimp. São Paulo: Atlas, 2009.

E-SOCIAL, Portal em: <http://portal.esocial.gov.br/noticias/>Acessado em abril 2017

GIL, A. C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo: Editora Atlas, 2006.

MANN, Hudson de Sant'anna Krepel (SECAL), HOFFMAM, Rosa Cristina (SECAL). A implantação do E-SOCIAL sob a ótica dos profissionais de RH das cooperativas agropecuárias de Ponta Grossa-PR. Disponível em:

<http://www.contabeis.com.br/artigos/1923/um-estudo-sobre-as-dificuldades-na-implantacao-digital-sped-das-micro-e-pequenas-empresas/>. Acessado em 09/05/2016

MARION, José Carlos. Livro Contabilidade Empresarial. 9ª Edição. São Paulo, Editora Atlas S.A., 2011.

MEDEIROS, M. G. Redação Científica. 7ª Edição rev. e ampliada. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2008.

MEDEIROS, João Bosco. *Redação Científica*. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

NASAJON, Cláudio. O impacto do e-Social sobre as empresas e empregados.

Gazeta do Povo. 05 mai. 2014. Disponível em:

<http://www.gazetadopovo.com.br/opiniao/artigos/o-impacto-do-e-social-sobreempresas-e-empregados-8v7otc3meq0ihd17jfhfs9pvy>. Acessado em agost. 2017

NETO, Orlando Lopes da Silva. E-Social e suas novas mudanças na relação trabalhista no Brasil. Monografia apresentada para obtenção parcial do grau de Bacharel em Ciências Contábeis, para o Curso de Ciências Contábeis da Faculdade Padrão de Aparecida de Goiânia, 2015. Disponível em:

<http://www.portaldecontabilidade.com.br/noticias/sped.htm>. Acessado em 10/05/2016.

RIBEIRO, Roseli dos Santos. E-Social- As Inovações nas Rotinas do Departamento de Pessoal nas Empresas e seus Impactos. Monografia apresentada para obtenção parcial do grau de Bacharel em Ciências Contábeis, para o Curso de Ciências Contábeis da Universidade Estadual da Paraíba, 2015. Disponível em:

<http://portal.blbbrasilescoladenegocios.com.br/escrituracao-contabil-digital/Ribeiro>, Roseli dos Santos 2015, acesso em 23 de maio 2017.

REICHERT, Natália Sofia. FILIPIN, Roselaine. BRIZOLLA, Maria Margarete Baccin VIEIRA Eusélio Pavéglio Implantação do Efd-Social para os Profissionais de Escritórios de Contabilidade. Disponível em: <http://www.contabeis.com.br/artigos/1923/um-estudo-sobre-as-dificuldades-na-implantacao-digital-sped-das-micro-e-pequenas-empresas/>. Acessado em 09/05/2016.

RECEITA FEDERAL DO BRASIL. Disponível em:

<<http://www1.receita.fazenda.gov.br/noticias/2012/julho/noticia-25072012.htm>>. Acesso em: 20 de setembro de 2017.

ROCHA E SILVA, Eliane Emiko, Andreia Miranda. SPED SOCIAL: Os reflexos na rotina dos profissionais contábeis Trabalho de Conclusão de curso apresentado ao Instituto de Ensino Superior Blauro Cardoso de Mattos, do curso de Graduação em Ciências Contábeis, como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis, 2014.

RIGO, Indiara Guizzo BLEIL, Claudedir, GIACOMIN Juciléia FASSINA, Paulo Henrique Contabilidade tributária sistema público de escrituração digital: e-social um estudo nas

organizações contábeis no município de Getúlio Vargas-RS. Disponível em: <https://blog.synchro.com.br/2015/09/18/quais-os-beneficios-do-esocial-para-empresas-e-seus-funcionarios/> Acesso em acesso 2016.

TRABALHO DE CONCLUSÃO. Análise dos Desafios e Benefícios da Escrituração Fiscal Digital Social (EFD SOCIAL): na visão do empresário ou do seu responsável técnico contábil e de recursos humanos dos Associados da ABPM e Agapomi

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E EXATAS - CCHE
CAMPUS VI POETA PINTO DO MONTEIRO

QUESTIONÁRIO ACERCA DO “E-SOCIAL - IMPLANTAÇÃO E IMPACTOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS, SOB A ÓTICA DO PROFISSIONAL DE CONTABILIDADE”

PERFIL DOS ENTREVISTADOS

IDADE:

- DE 20 A 25 ANOS
- DE 26 A 30 ANOS
- DE 31A 40 ANOS
- MAIS DE 41 ANOS

GÊNERO:

- MASCULINO
- FEMININO

RAMO DE ATIVIDADE DA EMPRESA: _____

TEMPO DE ATUAÇÃO NO MERCADO: _____

Objetivo do questionário:

O presente questionário tem por objetivo, coletar informações no tocante a implantação do E-Social e impactos nas relações trabalhistas, sob a ótica do profissional de contabilidade.

As informações obtidas por meio deste, serão analisadas quanto ao impacto trazido pela adoção e implantação desse novo sistema na rotina do profissional contábil.

Agradecimentos:

Agradecemos a colaboração de todos no preenchimento deste questionário com informações reais e autênticas sobre a temática abordada.

1 – À quanto tempo atua na área contábil?

- 01 a 05 anos
- 06 a 10 anos
- 11 a 20 anos
- Acima de 20 anos

2 – No Departamento Pessoal qual o seu tempo de atuação?

- 01 a 05 anos
- 06 a 10 anos
- 11 a 20 anos
- Acima de 20 anos

3- À quanto tempo a organização que você exerce atividade contábil está no mercado?

- 01 a 05 anos
- 06 a 10 anos
- 11 a 20 anos
- Acima de 20 anos

4- A organização que você trabalha é composta por quantos profissionais contábeis?

- Até 05 colaboradores
- De 06 a 10 colaboradores
- De 11 a 20 colaboradores
- Acima de 20 colaboradores

5- Já tem conhecimento e vem se preparando para adequar-se ao novo cenário estabelecido com a adoção do E-social?

- Sim, tenho conhecimento, mas ainda não estou preparado
- Sim, tenho conhecimento e estou me preparando
- Não tenho conhecimento

6- Qual o grau de importância que a adoção do e-Social assume no dia a dia da rotina trabalhista?

- 0% a 25%
- 26% a 50%
- 51% a 75%
- 76% a 100%

7- O escritório contábil no qual você exerce atividade está preparado para atender as obrigações dessa nova ferramenta digital E-Social?

- SIM
- NÃO

8- Na sua percepção, o E-Social reduzirá a informalidade e exigirá das empresas uma prestação de informações trabalhistas mais claras e positivas?

- Sim, concordo
- Concordo parcialmente
- Discordo

9- Na sua opinião, os escritórios contábeis sofrerão desafios com seus clientes perante o E-Social

- Sim, por questão cultural da empresa
- Não, os nossos clientes já entendem sobre o E-Social
- Sim, mas serão orientados sobre as mudanças no setor de RH

10- O Sistema contábil utilizado pelo escritório está preparado para atender a essa nova demanda?

- Sim
- Não

11- Tem participado de cursos, treinamentos e informativos que o preparem melhor para essa nova forma de prestar as informações trabalhistas e previdenciárias?

- Sim, mas não de forma frequente
- Sim, estou sempre buscando me capacitar
- Não, não disponho de tempo suficiente

12- Quanto ao escritório no qual exerce atividade, esta busca capacitar seus colaboradores para a adequação ao E-Social?

- Sim
- Não

Caso sim, qual o grau dessa importância?

- 0% a 25%
- 26% a 50%
- 51% a 75%
- 76% a 100%

13- Tendo em vista que os escritórios terão que capacitar seus colaboradores, a partir da implantação dessa nova ferramenta faz-se necessário reajustes nos honorários contábeis?

- Sim, pois requer custos com treinamentos dos profissionais
- Não, pois não haverá alteração na rotina operacional do escritório

14- Na sua opinião, o E-Social implantará mudanças significativas no Brasil?

- Sim, pois trata-se de uma ferramenta de informações em tempo real
- Sim, mas não mudará o conteúdo das informações enviadas aos órgãos
- Não, pois apenas vai transformar em arquivo o que já existia

15- Você concorda que a implantação desse novo Sistema acarretará na diminuição da sonegação Fiscal, Previdenciária e Tributária?

- Sim, concordo
- Concordo parcialmente
- Discordo